

Abril 2026



Ley 40 Horas:

Estado actual, cambios 2026
y consideraciones clave en
Talana



Contenido

¿Qué es la Ley 40 Horas?	3
Recuento del estado actual	4
El cambio 2026: reducción a 42 horas	6
Consideraciones importantes	8
Checklist de cumplimiento	9



¿Qué es la Ley 40 Horas?

La **Ley 21.561**, mejor conocida como **Ley 40 Horas**, fue promulgada para reducir gradualmente la jornada laboral ordinaria en Chile, pasando de 45 horas semanales hasta llegar a 40 horas progresivamente, **cuya primera reducción ya fue aplicada a 44 horas**. El objetivo principal es mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, **sin afectar sus remuneraciones**.

Esta ley aplica a todos los empleadores y trabajadores regidos por el **Código del Trabajo en Chile**, con jornada ordinaria de trabajo. Los contratos de honorarios no se ven afectados por esta normativa.

Calendario de implementación



La reducción de jornada **no requiere la firma de un anexo de contrato** para ser válida. Sin embargo, se recomienda formalizarla mediante este documento, para resguardar la transparencia y claridad de las condiciones laborales.

Estado actual

Beneficios incorporados desde el 26 de abril de 2024

Desde el 26 de abril de 2024, rige la primera etapa de la ley: la jornada ordinaria máxima pasó de **45 a 44 horas semanales**. Además, se incorporaron beneficios que otorgan mayor flexibilidad en la jornada laboral de los trabajadores:



Bandas horarias

Flexibilidad para familias

Beneficio especial para **padres, madres y cuidadores de menores de hasta 12 años**. Permite anticipar o retrasar hasta en una hora el inicio de la jornada laboral diaria, ajustando el horario de término en la misma proporción.



Días compensatorios

Compensación de horas extraordinarias por feriado

El empleador y trabajador pueden acordar compensar las horas extraordinarias trabajadas con días adicionales de feriado, en lugar de ser compensadas con dinero.

Reglas clave: días compensatorios

Recargo

1 hora extra = 1,5 horas de feriado adicional (mismo recargo de un 50%).

Límite

Máximo 5 días hábiles adicionales de vacaciones por año contractual.

Plazo de uso

Deben ser utilizados dentro de los primeros 6 meses siguientes al mes en que se originaron las hora extras.

Aviso previo

El trabajador debe avisar con al menos 48 horas de anticipación el uso del feriado compensatorio.

Fraccionamiento

Solo se otorgan en días completos; no se pueden fraccionar en horas o medios días.

Vencimiento

Si no se usan en el plazo establecido, deben pagarse junto con la liquidación del sueldo del mes de vencimiento.

Finiquito

El saldo de días compensados al término de la relación laboral se incluye en la indemnización por feriado proporcional.

El cambio 2026

Reducción a 42 horas semanales

El **26 de abril de 2026** entra en vigencia la segunda etapa de la Ley 21.561: la jornada ordinaria máxima baja de **44 a 42 horas semanales**. Este cambio es **automático y obligatorio** para todos los contratos con jornada ordinaria regidos por el Código del Trabajo.

Impactos del ajuste en 2026



- Actualización del límite de 42 hrs en contratos y anexos
- Redistribución y ajuste de turnos semanales
- Cálculo del valor de la hora ordinaria
- Costo de horas extra (sube con la hora base)

Impacto en el cálculo de remuneraciones

Al reducirse la jornada de 42 horas, **el valor de la hora ordinaria sube**. En consecuencia, el costo de cada hora extraordinaria también aumenta automáticamente.

Es importante actualizar el campo de **Horas de la Jornada** dentro de la ficha de cada trabajador (ya sea de forma individual o desde el cargador masivo) antes de la fecha de entrada en vigencia, para evitar pagos incorrectos y eventuales sanciones.

Distribución de la jornada reducida

La distribución de la jornada se mantiene de común acuerdo entre empleador y trabajador. En caso de no existir acuerdo, la ley establece que el empleador deberá ajustar la jornada, reduciendo su duración de forma proporcional en los distintos días de trabajo, según la distribución semanal pactada



Esta regla opera como **criterio único en caso de desacuerdo** y se aplica independientemente de la jornada actualmente pactada (44, 43, 42 o 41 horas), manteniéndose como referencia hasta alcanzar las 40 horas en 2028. Los minutos deben descontarse al **término de la jornada diaria**.

Buena práctica

Se recomienda dejar **constancia escrita del nuevo horario**, aun cuando la ley no exija un anexo de contrato para que la reducción sea válida.

Consideraciones importantes



Sin reducción de remuneraciones

La reducción de jornada **nunca puede implicar disminución de la remuneración de los trabajadores.**



Colación intocable

No se puede reducir la jornada a costa del **tiempo de colación del trabajador.**



Multas administrativas

El incumplimiento de estas disposiciones puede dar lugar a **multas administrativas por parte de la Dirección del Trabajo.**



Empresas que ya implementaron 40 horas

Las empresas que ya implementaron voluntariamente las 40 horas semanales **no requieren ajustes adicionales** en el hito de 2026 ni 2028, siempre que la reducción sea efectiva.

Checklist

Preparación para el 26 de abril de 2026

- Revisar y **actualizar todos los contratos** que indiquen 44 horas semanales.
- Redistribuir la jornada semanal:** definir cómo se reparten las 2 horas reducidas.
- Actualizar sistemas de **control de asistencia y turnos** al nuevo límite de 42 horas.
- Comunicar formalmente** a los trabajadores la nueva distribución de horarios.
- Revisar **cuadrantes de turnos rotativos** para evitar excesos involuntarios.
- Verificar **pactos de horas extraordinarias** y sus topes con el nuevo límite legal.
- Revisar los **turnos existentes afectados** por la reducción y crear turnos nuevos en Talana con el horario actualizado, **evitando editar los turnos vigentes.**



La implementación de estas medidas no es solo un ejercicio de cumplimiento normativo. Es una oportunidad para **reorganizar el trabajo, motivar a los equipos y promover ambientes laborales más saludables.**

La implementación de la ley 40 horas es un proceso gradual, así como su impacto en las empresas y la percepción de los trabajadores.

El enfoque progresivo que plantea la ley ha sido clave para facilitar la adaptación de aquellas empresas que necesitan más tiempo y apoyo para implementar estos cambios **sin comprometer su funcionamiento.**